

# 高校辅导员工作满意度的影响因素及提升策略

余永松

广州松田职业学院

DOI:10.12238/er.v4i3.3742

**[摘要]** 高校辅导员是高等教育的主要教学团体之一,是学生思想政治教育的主要组织者和实施者。辅导员的工作质量好坏,取决于他们对工作的满意程度,也直接影响到学生的思想水平,间接影响社会的人才培养质量。因此,迫切需要研究高校辅导员对工作的满意程度。同时,研究对高等院校教师队伍的发展具有巨大的实际意义。本文由四个部分组成,第一部分是论文相关的研究目的和意义,第二部分对高校辅导员工作满意度进行调查然后分析影响工作满意度的因素,第三部分提出改善辅导员工作满意度的策略,最后对全文进行总结。

**[关键词]** 高校辅导员; 工作满意度; 改善策略

**中图分类号:** G4 **文献标识码:** A

## 引言

教育部《关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》指出:“辅导员、班主任是高校教师队伍的重要组成部分,是高等学校从事德育工作,开展大学生思想政治教育的骨干力量,是大学生健康成长的指导者和引路人。此外,高校辅导员已经成为了高校员工队伍的重要组成部分,他们的工作满意度决定着工作的效率,而这又会影响到整个辅导员队伍的质量。因此,为了优化本科高校辅导员队伍,增强队伍的稳定性建设,结合辅导员这一角色对学生以及高校的重要性,设计该调查研究来根据实际情况给高校提出改善对策。

本次的调查可以完善对高校辅导员工作满意度的理论研究,为许多高校提供对辅导员工作满意度的借鉴内容。同时还有利于提高高校辅导员的工作满意度,提高工作积极性。促进高校辅导员队伍的发展,促进高校的可持续发展。

## 1 高校辅导员工作满意度调查及影响因素分析

本文引用学者设计的《明尼苏达工作满意度量表》,选取高校90后辅导员作为调查样本,调查自2021年3月7日至2021年3月29日发放问卷200份,回收200份,其中

有效问卷有171份,有效回收率85.5%。以下内容分析以171份有效问卷进行。

### 1.1 高校辅导员基本情况分析

对171份有效问卷的调查结果如下表2-1所示。

表2-1 调查人员基本情况表

问卷项目	分类标准	人数/人
年龄	20-25岁	59
	26-30岁	112
工作年限	1-3年	141
	3年以上	30
性别	男	51
	女	120
学历	大专	9
	本科	53
	研究生	109
婚姻状况	未婚	35
	已婚	136
薪资水平	≤2500元	6
	2501-3000元	12
	3001-4000元	56
	≥4000元	97

由上表可知,年龄在20-25岁的辅导员占调查群体的34.5%,26-30岁的辅导员占了65.5%。工作年限在1-3年的占

82.5%,3年以上的则占17.5%。男性辅导员占29.8%,女性辅导员占70.2%。学历为研究生的占比63.7%,本科占31.0%,专科占5.3%。未婚辅导员占20.5%,已婚辅导员占79.5%。薪资水平低于2500元、在2501-3000元之间、3001-4000元之间、高于4000元的占比分别为3.6%、7.0%、32.7%、56.7%。

### 1.2 高校辅导员工作满意度影响因素分析

经过以表2-2对问卷调查的结果整理可见,辅导员最不满意的是所得报酬与工作量,最满意的是能不做不违背自己良心的事。辅导员工作量较大,耗时耗力相对其他老师来说较多,但是报酬并不高。因此辅导员会觉得工作量与报酬不匹配,从而产生对薪酬的不满。能够不做不违背自己良心的满意度高达74%,这符合教育的基本性质,教书育人,为社会输送优秀人才,为促进社会的教育水平发展贡献自身力量。辅导员能从中获取荣誉感和成就感,因此在这一项目的调查中得到较高的满意度数据。

## 2 提高本科高校辅导员工作满意度的策略

### 2.1 高校各方面制度的完善与帮助

高校应该制定更多支持辅导员工作的制度,激励他们对工作的积极性。

表 2-2 问卷各项目满意度情况

问卷项目	满意度占比 (%)	满意度人数(人)	不满意度占比(%)	不满意度人数(人)
能够使自己始终很忙	57.31	98	28.07	48
独立工作的机会	70.18	120	23.39	40
时常有做不同事情的机会	59.07	101	29.24	50
成为团体中的一员的机会	71.34	122	21.63	37
上级对待职员的方式	64.33	110	25.73	44
管理者的决策胜任力	57.9	99	24.56	42
能够做不违背自己良心的事	73.1	125	19.88	34
工作所提供的稳定的就业方式	66.67	114	19.61	34
为别人做事的机会	61.41	105	23.97	41
叫别人做事的机会	57.31	98	24.56	42
发现自己能力的工作的机会	36.84	63	53.22	91
学校政策付之实践的方式	52.63	90	35.67	61
我的报酬与我所做的工作的量	28.07	48	60.82	104
该工作的提升机会	27.48	47	57.9	99
使用自己判断的机会	41.52	71	43.86	75
按自己的方式做工作的机会	40.94	70	47.95	82
工作条件	54.39	93	34.5	59
同事间相处的方式	64.91	111	29.24	50
做好工作所得的赞扬	36.25	62	53.8	92
从工作中所得的成就感	35.67	61	52.04	89

2.1.1 薪酬激励。辅导员的薪资结构大多是基本薪资+奖金+五险一金+福利,这种薪酬结构较为单一,高校可以设置多一些的薪酬激励制度,例如在奖金方面,依据所带班级中学生获奖级别与获奖数量,来对辅导员进行奖励,这样不仅可以使辅导员更加关注学生的成长,也可以通过辅导员对学生的关心来督促学生认真学习,使学生能够更有动力实现自己的学习目标。

2.1.2 职位晋升。高校应该给予辅导员更多的科研方面的扶持,为其晋升助力。辅导员在高校内的晋升渠道主要有两种:一是晋升更高职称的辅导员;二是转为专职教师,再晋升为教授等更高职位;辅导员若是往高级别的辅导员晋升,需要许多的指标来呈现辅导员工作所获得的成就,但学院对此方面的制度不够完善,需要制定并落实好辅导员的晋升考核指标。目前各高校的辅导员也是面临着许多的阻碍,最为明显的就是

没有充足时间完成课题研究。优秀教师需要有科研成果这一硬性标准,但由于辅导员的工作太繁杂,且花费时间多,导致辅导员在完成了本职工作后没有时间与精力用在科研上。

因此,高校应该建立辅导员职业发展的规划机制,让辅导员的工作不仅不能被认可,还能享受到与其他教师评职称一样的待遇。

2.1.3 合理安排工作。辅导员的工作繁杂且花费时间多,高校可以给辅导员配备助理。帮助辅导员分担杂务性工作,可以积极号召学生协助辅导员工作,从学生干部中去挑选合适的辅导员助理,根据学生需求,例如以加学分的方式来激励学生踊跃参与辅导员助理选拔,从而大力支持辅导员的工作。

### 2.2 家庭的开导与支持

家庭是心灵的港湾,家人可以在其感到困惑和迷茫时给予温暖,给予精神上的慰藉。辅导员工作繁杂,承受的压力

不小。作为辅导员的家人,平时可以多疏导辅导员心里的压力,除此之外,还要多给予支持辅导员的工作。这份工作给社会培养人才贡献了极大的力量。辅导员从工作当中得到的荣誉感对其工作积极性与工作满意度起着极大的积极作用。

### 2.3 个人能力的提升与职业素质的培养

辅导员应该注重个人能力的提升,不断地提高自身的工作技能与职业素质,以此来增强自身的职业竞争性。

首先要提高自身政治素养,保持一定高度的觉悟。其次,提高自身道德素养,对教育事业保持坚定的信念,要提高自己的职业操守,对学生保持仁爱之心。最后,牢固专业知识的基础,保持终身学习的态度,学习新时代的知识,对不同的学生用不同的管教方式,坚持因材施教的原则。

## 3 结论

在本次对高校辅导员工作满意度的调查中,分析结果可得出满意度最高的项目是能够做不违背自己良心的事,而满意度最低的项目则是所得报酬和工作量。因此提出了高校在进行辅导员队伍建设时的一些参考性建议,调整辅导员最关注的工作报酬的相关制度并合理安排工作量。结合工作满意度最高的调查项目和最低的调查项目来考虑辅导员的队伍建设,会有效提高辅导员的工作满意度,从而加强队伍的凝聚力与归属感。

### [参考文献]

- [1]冯春燕.XJ学院辅导员工作满意度研究[D].西安工业大学,2016.  
[2]张易.高校辅导员积极心理品质与工作满意度的相关性研究[J].陕西教育(高教),2017(01):73-74.  
[3]张婷.高校辅导员工作满意度影响因素分析及对策思考——以海南大学为例[J].劳动保障世界,2017(29):22-23.

### 作者简介:

余永松(1992--),男,土家族,贵州省铜仁人,硕士,辅导员,广州松田职业学院,研究方向:高校毕业生职业规划。